



Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ni Luh Gede Indah Pradnyani Putri¹, Kadek Agus Sudiarawan²

¹Fakultas Hukum Universitas Udayana, E-mail: indahpradnyani799@gmail.com

²Fakultas Hukum Universitas Udayana, E-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

Article Info

Submitted: 2 Juni 2025

Accepted: 30 September 2025

Published: 30 September 2025

Keywords:

Collective Labour Agreement;
Industrial Relations; Dispute
Resolution, Labor Law;
Regulatory Changes.

Kata kunci:

Perjanjian Kerja Bersama;
Hubungan Industrial;
Perselisihan; Hukum
Ketenagakerjaan; Perubahan
Regulasi.

Corresponding Author:

Ni Luh Gede Indah Pradnyani,
E-mail :
indahpradnyani799@gmail.com

DOI:

10.24843/JMHU.2025.v14.i03.
p06

Abstract

The Collective Labour Agreement (CLA) is a crucial legal instrument within the framework of industrial relations in Indonesia. As the outcome of negotiations between labor unions and employers, the CLA serves not only as a civil law source governing the rights and obligations of both parties in the employment relationship but also as a guideline for resolving industrial relations disputes. In the context of national labor dynamics, the validity of CLAs is often challenged by legislative changes, such as those introduced under Law Number 6 of 2023 on Job Creation. This study aims to analyze the legal standing of CLAs in resolving industrial relations disputes, particularly when substantive changes occur in the regulatory framework that underpins them. This research employs normative legal methods using statutory, analytical, and conceptual approaches. The findings indicate that, from a juridical perspective, the CLA retains its binding force as long as it does not contradict mandatory legal provisions and provided that its content is more favorable to workers, as protected under the principle of labor protection in Indonesian labor law. In practice, the Industrial Relations Court applies the principle of *lex superior derogat legi inferiori* to resolve conflicts between CLA provisions and newer legal norms. Therefore, periodic revisions and updates to the CLA, in response to regulatory developments, are essential to uphold legal certainty and fairness in industrial relations.

Abstrak

Di Indonesia, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memegang peranan penting dalam kerangka hukum yang mengatur hubungan industrial. PKB berfungsi sebagai kerangka penyelesaian masalah hubungan industrial dan sebagai sumber hukum perdata yang mengatur hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. PKB dinegosiasikan oleh serikat pekerja dan pengusaha. Setiap kali terjadi perubahan peraturan perundang-undangan, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, keabsahan PKB sering dipertanyakan dalam konteks ketenagakerjaan nasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji peran PKB dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, dengan memberikan perhatian khusus pada bagaimana perannya ketika isi hukum yang mendasarinya mengalami perubahan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode hukum analitis, konseptual, dan normatif. Hasil

*penelitian menunjukkan bahwa PKB memiliki kekuatan hukum tetap sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat dan ketentuan-ketentuannya lebih menguntungkan pekerja, sesuai dengan asas perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam praktik di Pengadilan Hubungan Industrial, prinsip *lex superior derogat legi inferiori* menjadi acuan dalam menilai keberlakuan ketentuan dalam PKB yang bertentangan dengan regulasi baru. Oleh karena itu, pembaruan PKB secara berkala dengan memperhatikan dinamika peraturan perundang-undangan menjadi langkah penting untuk menjaga kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial.*

1. Pendahuluan

Terdapat tiga komponen utama dalam sistem hubungan industrial, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Para pelaku ini terlibat satu sama lain dalam proses penciptaan barang dan jasa. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Sunnah Pancasila menjadi dasar sistem ini. Dalam kerangka ketenagakerjaan nasional, tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan dinamis. Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dokumen yang mengikat secara hukum yang muncul dari perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha, merupakan instrumen penting untuk membina hubungan industrial yang positif.

Sebagaimana yang diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB memiliki landasan yang kokoh dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Kesepakatan antara serikat pekerja dan pengusaha diperlukan untuk penyusunan PKB, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 116. PKB juga harus mematuhi persyaratan formal tertentu, seperti ditulis dalam bahasa Indonesia yang mengikuti kaidah baku, menggunakan huruf latin, dan dinyatakan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 1338 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa "segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya", PKB diakui sebagai perjanjian bersama yang mempunyai kekuatan hukum mengikat. Ada dua fungsi utama yang dijalankan oleh PKB dalam pelaksanaannya. Pertama, PKB merupakan acuan dalam pembentukan hubungan kerja yang memuat kewajiban dan hak semua pihak yang terlibat. Kedua, PKB dapat menjadi penengah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu organisasi atau antara serikat pekerja/serikat buruh dengan perusahaan lain jika terjadi perselisihan hubungan industrial, seperti perselisihan tentang hak atau kepentingan karyawan, ketentuan ketenagakerjaan, atau pemutusan hubungan kerja dari perusahaan. Oleh karena itu, PKB memiliki peranan strategis, tidak hanya sebagai kesepakatan kontraktual, tetapi juga sebagai perangkat hukum yang berfungsi menjaga kestabilan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Namun demikian, dalam dinamika ketenagakerjaan nasional, keberadaan PKB sering menghadapi hambatan, saat terjadi perubahan substansi hukum dalam peraturan

perundang-undangan, seperti yang terlihat pada saat diberlakukannya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Perubahan substansi ketenagakerjaan dalam UU tersebut, termasuk perubahan mekanisme pengupahan, waktu kerja, dan hak pesangon, menimbulkan implikasi serius terhadap keabsahan dan keberlakuan ketentuan-ketentuan dalam PKB yang telah dirundingkan sebelumnya.

Asas *pacta sunt servanda* dalam hukum perdata Indonesia memang memberikan perlindungan atas isi perjanjian, namun asas ini tunduk pada ketentuan hukum yang bersifat memaksa (*imperatif*). Pengadilan berwenang membatalkan atau mengubah ketentuan apa pun dalam suatu perjanjian jika ditentukan bahwa ketentuan tersebut bertentangan dengan hukum.¹ Oleh karena itu, ketika terjadi perubahan regulasi ketenagakerjaan, maka ketentuan dalam PKB yang kontradiktif dengan regulasi baru tersebut dapat kehilangan kekuatan hukum, kecuali apabila ketentuannya memberikan perlindungan yang lebih menguntungkan bagi pekerja, sebagaimana dijamin oleh Pasal 4 UU No. 6 Tahun 2023.

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PKB dapat digunakan sebagai dasar penyelesaian secara bipartit maupun tripartit (melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase), dan apabila berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), maka isi PKB dapat dijadikan bukti hukum dalam menilai hak dan kewajiban para pihak. Namun demikian, dalam praktik pengadilan, berlaku prinsip "*lex superior derogat legi inferiori*", yaitu ketentuan dalam undang-undang sebagai norma hukum yang lebih tinggi mengesampingkan perjanjian yang lebih rendah.²

Sehingga kajian mengenai kedudukan PKB dalam konteks perubahan perundang-undangan menjadi krusial, khususnya untuk menjawab bagaimana seharusnya PKB diberlakukan ketika terjadi disharmonisasi antara isi PKB dan peraturan hukum terbaru. Dalam hal ini, penting untuk meninjau kembali fungsi dan posisi PKB sebagai produk hukum otonom (*self-regulatory agreement*), serta sejauh mana ia dapat tetap diberlakukan atau perlu disesuaikan dalam rangka menjaga kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja serta kelangsungan usaha.

Latar belakang penulisan artikel ini berangkat dari pentingnya PKB sebagai instrumen hukum yang berfungsi menjaga keharmonisan hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, namun kedudukannya kerap menghadapi tantangan saat terjadi perubahan regulasi ketenagakerjaan, seperti pasca diberlakukannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menimbulkan potensi

¹ Ade Nugraha Salim, Helen Setia Budi, and Syafira Aulia Deswita, "Kesepakatan Dalam Perjanjian Untuk Mencegah Terjadinya Wanprestasi Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," *Jurnal Kewarganegaraan* 8, no. 1 (2024): 893, <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/6430/3858>.

² Nuryansyah Irawan, "Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 1 (2023): 47-63, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.147>.

disharmonisasi antara norma baru dengan kesepakatan lama dalam PKB.³ Permasalahan yang kemudian muncul adalah: (1) bagaimana kedudukan PKB ketika substansinya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terbaru, dan (2) sejauh mana PKB tetap dapat diberlakukan sebagai instrumen penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam konteks perubahan hukum ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis posisi PKB sebagai perjanjian kolektif dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, menilai implikasi perubahan regulasi terhadap keberlakuannya, serta menawarkan mekanisme adaptasi agar asas keadilan, perlindungan, dan kepastian hukum tetap terjamin. Adapun sebagai bentuk pembeda dan merupakan Upaya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, penulis membandingkan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Kedudukan Hukum Otonom Perusahaan pada Model Hubungan Industrial Kontraktualis: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja” oleh Kadek Agus Sudiarawan, dkk yang membahas karakteristik dari model hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja serta pengaruh pergeseran model hubungan industrial korporatis (UU Ketenagakerjaan) kearah hubungan industrial kontraktualis (UU Cipta Kerja) terhadap penempatan kedudukan para pihak dalam suatu hubungan kerja.

Secara *state of the art*, penelitian terdahulu umumnya menitikberatkan pada model kontraktualis hubungan industrial yang bersifat dinamis dan adaptif di bawah UU Cipta Kerja; dan integrasi antara analisis yuridis normatif dan data empiris praktik penyesuaian PKB, atau membahasnya sebatas mekanisme penyelesaian perselisihan industrial dalam tataran yuridis formal,⁴ namun belum banyak kajian yang secara spesifik mengulas kedudukan PKB dalam konteks disharmonisasi akibat perubahan regulasi (norma kosong). Penelitian ini berbeda karena tidak hanya menyoroti aspek normatif PKB, melainkan juga menekankan urgensi rekonstruksi fungsi PKB sebagai produk hukum otonom (*self-regulatory agreement*) yang tetap relevan di tengah dinamika perubahan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian hukum mempunyai objek hukum dalam proses penelitiannya, baik berupa aturan-aturan yang bersifat dogmatis maupun yang berhubungan dengan tingkah laku masyarakat dalam kehidupan. Penelitian hukum dilakukan secara ilmiah dengan menggunakan metode berfikir sistematis tertentu dengan cara menganalisis suatu fenomena hukum.⁵ Jenis penelitian artikel ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, dengan pendekatan statuta dan pendekatan analitis & konseptual. Dari aspek kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dalam perselisihan hubungan industrial jika substansi hal terkait mengalami perubahan dalam ketentuan perundang-undangan yang mengaturnya. Penelitian dilakukan dengan cara mengkaji dokumen-dokumen dan mengumpulkan data atau kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan

³ Toni Siswanto, Rini Winarsih, and Muhammad Ajid Husain, “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb),” *Justicia Journal* 12, no. 2 (2023): 205–22, <https://doi.org/10.32492/jj.v12i2.12205>.

⁴ Prisillia Frely Worung, “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Yang Tidak Didaftarkan,” 2003.

⁵ Sidi Ahyar Wiraguna, “Metode Normatif Dan Empiris Dalam Penelitian Hukum: Studi Eksploratif Di Indonesia,” *Public Sphere: Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan Dan Hukum* 3, no. 3 (2024), <https://doi.org/10.59818/jps.v3i3.1390>.

adalah deskriptif dengan cara menganalisis dan menuangkan secara sistematis permasalahan dalam penelitian. Bahan hukum yang dipakai adalah bahan hukum primer sebagai sumber yang memberikan petunjuk tambahan untuk menjelaskan isu yang terkait.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaturan Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja di Perusahaan

Hukum perjanjian menyatakan bahwa agar suatu perjanjian dapat mengikat secara hukum, para pihak harus terlebih dahulu dapat dengan bebas mengadakannya melalui perundingan. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata selanjutnya menyatakan bahwa "Perjanjian lahir karena suatu perjanjian dan/atau karena suatu undang-undang" dalam Pasal 1233. Asas hukum yang mendasari pasal sebelumnya menegaskan bahwa suatu perjanjian merupakan syarat perlu dan cukup bagi terbentuknya suatu perjanjian. "Perjanjian dimaksudkan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu" (Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) mendefinisikan hakikat suatu perjanjian.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan dokumen yang mengikat secara hukum yang harus merupakan ketentuan yang disepakati bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal ini, PKB disusun melalui proses musyawarah, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 116 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 116 ayat (3) PKB menyatakan bahwa perjanjian harus dibuat dalam bahasa Indonesia dengan menggunakan huruf latin dan sesuai dengan unsur-unsur bentuk PKB. Ketiga kondisi ini mesti terpenuhi supaya kondisi itu dianggap lengkap.⁶

Perjanjian Kerja Bersama, yang dalam bahasa Inggris disebut *Collective Labour Agreement (CLA)* dan dalam bahasa Belanda dikenal sebagai *Collective Arbeids Overeenkomst (CAO)*, telah menjadi bagian dari sistem hukum Indonesia sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dokumen ini merupakan hasil perundingan antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang diakui oleh lembaga ketenagakerjaan yang berwenang (seperti Departemen Ketenagakerjaan) mengenai ketentuan ketenagakerjaan, serta hak dan tanggung jawab masing-masing pihak yang terlibat.⁷ Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, baik sendiri maupun berkelompok, yang telah terdaftar pada lembaga yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Pengertian ini berdasarkan pada Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak dan tanggung jawab para pihak, serta syarat dan ketentuan ketenagakerjaan

⁶ Ruben L Situmorang, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013): 115-22.

⁷ Joko Susilo, Fitri Rafianti, and Bambang Fitrianto, "Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama: Tinjauan Atas Praktik Di Sumatera Utara," *Locus Journal of Academic Literature Review* 4, no. 3 (2025): 154-59, <https://jurnal.locusmedia.id/index.php/jalr/article/view/472>.

dituangkan dalam perjanjian ini.⁸ Berdasarkan berbagai definisi mengenai Perjanjian Kerja Bersama yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan adanya beberapa elemen penting dalam pengertian tersebut, antara lain:⁹

1. PKB merupakan bentuk perjanjian, sehingga prinsip-prinsip dasar dalam hukum perjanjian harus berlaku di dalamnya;
2. Pihak-pihak yang terlibat dalam PKB terdiri atas serikat pekerja/buruh dan pengusaha, mencakup gabungan dari beberapa serikat pekerja/buruh maupun sejumlah pengusaha atau asosiasinya. Sebab yang perlu ditegaskan adalah pekerja atau buruh secara individu tidak memiliki kewenangan untuk menjadi pihak dalam perjanjian ini;
3. Perjanjian tersebut mencakup ketentuan mengenai kondisi kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Tujuan utamanya adalah menyediakan acuan tertulis dalam bentuk perjanjian bagi kedua belah pihak, sehingga dapat menjamin kepastian hukum dalam hubungan kerja mereka.

Dalam konteks PKB, teori keadilan kontraktual sebagaimana dikemukakan oleh Aristoteles dan kemudian dikembangkan dalam doktrin hukum perdata modern, menekankan bahwa keadilan dalam suatu perjanjian tidak hanya terletak pada terpenuhinya syarat sahnya kontrak, tetapi juga pada keseimbangan hak dan kewajiban para pihak.¹⁰ Hal ini sejalan dengan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Roscoe Pound, yang menyatakan bahwa hukum harus berfungsi melindungi kepentingan individu maupun kolektif dalam masyarakat. Dalam kaitannya dengan PKB, teori ini menegaskan bahwa sekalipun asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) berlaku, isi perjanjian harus tunduk pada ketentuan hukum yang bersifat memaksa (*dwingend recht*) untuk memastikan adanya perlindungan minimal terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi berada dalam posisi lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, PKB bukan hanya perjanjian privat semata, melainkan juga instrumen hukum yang mengandung fungsi publik, yakni menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial.

Melindungi karyawan merupakan tujuan utama PKB. Apabila setiap karyawan memiliki kontrak kerja masing-masing, PKB sebagai perjanjian kolektif akan memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat dibandingkan dengan perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh masing-masing karyawan secara terpisah.¹¹ PKB adalah perjanjian yang bersifat wajib dan timbal balik (*wederkerige overeenkomst*) antara para pihak yang menyusunnya, yakni serikat pekerja dan pengusaha, kelompok pengusaha, atau organisasi pengusaha. Dalam perundingan

⁸ Nindry Sulistya Widiastiani, "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Subjek Hukum Dalam Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 1 (2021): 113, <https://doi.org/10.30652/jih.v10i1.8047>.

⁹ Muhammad Maksun and Yayuk Afriyana, "The Influence of International and Islamic Law on Labor Laws in Indonesia and Morocco," *Jurnal Cita Hukum* 10, no. 2 (2022): 369-90, <https://doi.org/10.15408/jch.v10i2.27804>.

¹⁰ Tukhas Shilul Imaroh, "Journal of Sustainable Economic and Business" 1, no. 1 (2024): 49-58.

¹¹ Ari Hermawan, "Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Jurnal Kertha Patrika* 14, no. 1 (2022): 73

PKB, serikat pekerja mewakili kepentingan para pekerja. Berbeda dengan pengusaha yang dapat bertindak secara individu, seorang pekerja tidak memiliki kewenangan untuk menjadi pihak langsung dalam penyusunan PKB. Selain itu, pengusaha yang tergabung secara khusus untuk tujuan pembuatan PKB maupun asosiasi pengusaha juga dapat bertindak sebagai pihak dalam perjanjian tersebut.¹²

PKB dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur secara tegas sebagai salah satu instrumen dalam membangun hubungan industrial, sebagaimana tercantum dalam Pasal 103 angka 6 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan dalam undang-undang tersebut, PKB mulai berlaku sejak tanggal ditandatanganinya, kecuali jika dalam isi perjanjian tersebut ditentukan waktu pemberlakuan yang berbeda. Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 132 Undang-Undang tersebut, menentukan: "(1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut. (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan." Sebagai bentuk perjanjian, isi dari Perjanjian Kerja Bersama harus mencerminkan hasil kesepakatan antara dua pihak, yaitu serikat pekerja atau buruh dan pihak pengusaha.¹³ Sesuai dengan ketentuan Pasal 118 ayat (3) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama harus memenuhi beberapa aspek formal, yakni:

1. Dituangkan secara tertulis;
2. Diketik atau ditulis menggunakan huruf latin; dan
3. Menggunakan bahasa Indonesia.

Jika dibandingkan dengan perjanjian kerja, maka perbedaan utamanya terletak pada subjek yang terlibat. Dalam perjanjian kerja, pihak-pihak yang membuat kesepakatan adalah satu orang pekerja dengan satu orang pengusaha, sehingga sering disebut sebagai perjanjian kerja individual. Sementara itu, PKB bersifat kolektif karena melibatkan serikat pekerja dan pengusaha. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 116 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang mana serikat pekerja dan perusahaan terlibat dalam pembicaraan atau perundingan guna mempersiapkannya.

Jika dalam proses musyawarah tidak tercapai kesepakatan, maka penyusunan PKB harus menempuh mekanisme penyelesaian hubungan industrial. Selama proses tersebut berlangsung, perusahaan dapat menggunakan peraturan perusahaan yang masih berlaku atau tetap mengacu pada PKB sebelumnya agar tidak terjadi kekosongan hukum dalam pengaturan ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan. Setelah masa berlaku peraturan perusahaan berakhir, maka peraturan tersebut dapat digantikan dengan PKB yang baru. Dalam proses pembentukan perjanjian kerja, baik individual maupun kolektif, harus dipenuhi syarat-syarat tertentu agar sah dan dapat diberlakukan secara hukum. Tidak boleh ada upaya tekanan atau paksaan dari pihak mana pun dalam PKB, dan penyusunannya harus menganut gagasan kontrak bebas.¹⁴

¹² Ahmad Sridadi Riski, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empatdua Media, 2013.

¹³ Ibid. h. 119.

¹⁴ Mulkan Syarif, "Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja," *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2022): 169-76, <https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15>.

Penyusunan PKB harus dilakukan dengan dasar itikad baik, disertai sikap jujur dan terbuka dari kedua belah pihak yang terlibat.¹⁵

PKB tidak boleh kontradiktif dengan ketentuan hukum yang berlaku. Walaupun asas kebebasan berkontrak diterapkan dalam pembentukannya, isi dari perjanjian tersebut, baik secara kualitas maupun kuantitas, tidak boleh berada di bawah patokan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Apabila terdapat klausul dalam PKB yang bertentangan dengan hukum, maka hanya ketentuan tersebut yang dianggap batal demi hukum.¹⁶ Dalam suatu perusahaan, hanya diperkenankan memiliki satu PKB yang berlaku. Namun, jika perusahaan tersebut mempunyai beberapa cabang, dapat diterapkan satu PKB induk yang diberlakukan secara menyeluruh di seluruh cabang perusahaan, dan masing-masing cabang dapat menyusun PKB turunan yang disesuaikan dengan kondisi khusus di cabang tersebut.

3.2. Kedudukan PKB dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ketika Ketentuan yang Mengatur Substansinya Mengalami Perubahan

Pengusaha, karyawan, dan pemerintah merupakan unsur-unsur dalam sistem hubungan industrial yang memfasilitasi komunikasi dan kerja sama di antara mereka yang terlibat dalam penciptaan barang dan jasa. Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 merupakan sumber dari sistem ini. Pada awalnya, Indonesia menerapkan model hubungan industrial korporatis seperti tercantum dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam model ini, negara memiliki peranan yang cukup dominan dalam pembentukan regulasi ketenagakerjaan, dengan tujuan agar negara dapat bersikap responsif sekaligus menjalankan fungsi sebagai penengah atau fasilitator bagi kepentingan kedua pihak, yaitu pekerja dan pengusaha.¹⁷

Perjanjian yang mengikat merupakan suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap pihak lain, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1313 KUH Perdata. Dalam perjanjian, terdapat sejumlah perikatan yang dituangkan dalam bentuk klausul-klausul yang tersusun dalam pasal-pasal, yang memiliki kekuatan hukum dan mengikat. Klausul-klausul tersebut saling berhubungan dan disusun berdasarkan asas kebebasan berkontrak antara para pihak yang terlibat. Sementara itu, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah memiliki peran penting dalam sistem hubungan industrial, yakni sebagai pihak yang berwenang melakukan intervensi dalam bentuk regulasi dan kebijakan. Peran ini bertujuan untuk menciptakan dan memelihara hubungan kerja yang selaras antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan dengan model korporatis, terdapat beberapa ciri khas dari hubungan industrial yang harmonis:¹⁸

1. Para pihak tidak diberikan kebebasan penuh, melainkan harus mematuhi aturan-aturan hukum yang bersifat tegas dan dipaksakan oleh pemerintah;

¹⁵ Andanti Tyagita, "Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja," *Yuridika* 26, no. 1 (2011): 1-16, <https://doi.org/10.20473/ydk.v26i1.259>.

¹⁶ Ibid

¹⁷ Mashari, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial," *Masalah-Masalah Hukum* 41, no. 4 (2012): 549-556-556.

¹⁸ Apri Amalia and Budiman Ginting, "164960-ID-Analisis-Yuridis-Perjanjian-Kerja-Waktu," *USU Law Journal*, 5, no. 1 (2017): 66-76.

2. Ditekankan adanya kesepakatan atau kerja sama antara pihak-pihak, dengan larangan terjadinya konflik seperti pemogokan;
3. Penyelesaian masalah harus dilakukan secara damai dan dilarang menggunakan cara-cara paksa seperti mogok kerja atau penguncian (*lock out*).

Berdasarkan ciri sistem hubungan industrial dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia, model hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia cenderung mengikuti model korporatis.¹⁹ Dalam model ini, pemerintah memegang peran dominan dalam menentukan relasi antara pekerja dan pengusaha. Pemerintah memiliki kewenangan yang besar untuk menetapkan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial. Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan tercermin secara nyata melalui beragam regulasi dan kebijakan, antara lain penetapan upah minimum yang selalu menjadi sorotan setiap tahun, pembatasan durasi hubungan kerja, pengaturan terkait tenaga kerja asing, serta ketentuan mengenai alasan PHK dan besaran kompensasinya yang ditentukan secara rinci dalam UU Ketenagakerjaan beserta aturan turunannya.

Menurut Iman Soepomo, dalam hukum ketenagakerjaan dikenal adanya dua jenis aturan, yaitu aturan formil dan materiil. Aturan tersebut dapat berasal dari pemerintah yang bersifat heteronom, serta dari kesepakatan para pihak dalam hubungan industrial yang bersifat otonom. Dalam konteks sumber hukum ketenagakerjaan, negara-negara yang menganut sistem hukum *Common Law* umumnya menjadikan hukum otonom sebagai sumber hukum utama. Kontrak kerja, hukum perusahaan, dan perjanjian tawar-menawar kolektif adalah contoh dokumen yang termasuk dalam badan hukum independen ini. Sebaliknya, ketentuan heteronom—yaitu, hukum dan peraturan yang diamanatkan pemerintah—cenderung memainkan peran yang lebih sentral dalam mengatur hubungan kerja di negara-negara yang mengikuti sistem hukum Hukum Perdata.²⁰ Konsep atau undang-undang otonom berfungsi sebagai landasan utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia, karena negara ini mengikuti tradisi hukum Sistem Perundang-undangan Perdata. Beberapa contoh aturan yang dapat dianggap sebagai hukum bisnis independen adalah Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Kerja, dan Peraturan Perusahaan.

Ketika menyusun PKB, penting untuk mencapai keseimbangan yang adil antara hak dan tanggung jawab pekerja. Melihat tujuan dan keuntungan PKB, jelas bahwa PKB memiliki pendirian yang kuat, yang khususnya relevan ketika menerapkan model kontraktual hubungan industrial yang menekankan pada kesepakatan para pihak. Dengan demikian, PKB harus disusun dengan mempertimbangkan kepentingan terbaik para pihak dan harus menekankan perlunya kesepakatan bersama. Pasalnya, PKB dapat menjadi mediator dan sarana untuk menghindari konflik yang timbul akibat hubungan industrial. PKB akan menjadi landasan atau kerangka kerja bagi para pihak yang terlibat untuk menyelesaikan secara efektif setiap perselisihan hubungan industrial di masa mendatang, yang akan menguntungkan baik perusahaan maupun karyawannya.

¹⁹ Kadek Agus Sudiarawan et al., "Kedudukan Hukum Otonom Peraturan Pada Model Hubungan Industrial Kontraktualis: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Magister Hukum Udayana* 13 (2024): 15, <https://doi.org/10.24843/JMHU.2024.v13.i0>.

²⁰ Irawan, "Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial."

PKB memiliki kedudukan sebagai sumber hukum perdata yang mengikat secara kontraktual dalam hubungan kerja. Namun demikian, ketika terjadi perubahan peraturan perundang-undangan, seperti melalui pengesahan UU No. 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Cipta Kerja menjadi UU, sering kali muncul ketidaksesuaian antara ketentuan yang tertuang dalam PKB dengan norma baru yang diatur dalam peraturan tersebut. Misalnya, perubahan terkait besaran uang pesangon, waktu kerja, atau status hubungan kerja tertentu.

Secara yuridis, asas *pacta sunt servanda* sebagaimana termuat dalam Pasal 1338 KUHPerdata menyatakan bahwa Para pihak terikat oleh setiap perjanjian seolah-olah itu adalah hukum. Namun, persyaratan aturan dan peraturan yang mengikat membatasi gagasan ini. Dengan demikian, jika isi PKB bertentangan dengan norma hukum baru yang bersifat memaksa, maka ketentuan tersebut harus disesuaikan atau tidak dapat diberlakukan. Namun demikian, dalam hukum ketenagakerjaan juga dikenal asas perlindungan yang lebih menguntungkan bagi pekerja, yang ditegaskan dalam Pasal 4 UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan bahwa hubungan kerja diselenggarakan berdasarkan asas manfaat, keadilan, kesetaraan, kepastian hukum, dan perlindungan. Oleh karena itu, dalam hal ketentuan dalam PKB lebih menguntungkan dibandingkan peraturan baru, maka ketentuan PKB tetap dapat diberlakukan hingga berakhirnya masa berlaku PKB tersebut.

PKB juga berfungsi sebagai instrumen penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya dalam penyelesaian bipartit, mediasi, dan konsiliasi.²¹ Ketika terjadi perselisihan, PKB menjadi acuan utama dalam menilai kewajiban dan hak para pihak. Namun demikian, dalam praktik di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), jika terjadi pertentangan antara isi PKB dengan peraturan perundang-undangan terbaru, maka hakim akan menilai kedudukan hukum dari ketentuan tersebut berdasarkan prinsip *lex superior derogat legi inferiori*.

Contoh konkret dapat dilihat dalam perubahan besaran uang pesangon pasca UU No. 6 Tahun 2023. Jika suatu PKB menetapkan bahwa pekerja yang terkena PHK berhak atas pesangon sebesar dua kali ketentuan undang-undang, sedangkan UU terbaru hanya menetapkan 0,5 kali ketentuan normal, maka ketentuan dalam PKB tetap sah diberlakukan selama lebih menguntungkan dan tidak dicabut melalui mekanisme revisi. Dalam menghadapi perubahan peraturan perundang-undangan, perusahaan dan serikat pekerja sebaiknya melakukan revisi dan pembaruan PKB secara berkala, serta mempertimbangkan untuk mencantumkan klausul penyesuaian otomatis terhadap perubahan peraturan, untuk menghindari ketidaksesuaian dan konflik interpretasi.

Kedudukan PKB dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap strategis dan mengikat, namun tetap tunduk pada prinsip-prinsip hukum nasional yang berlaku. Dalam konteks perubahan peraturan seperti melalui UU No. 6 Tahun 2023, PKB tetap diberlakukan selama tidak kontradiktif dengan norma hukum yang bersifat

²¹ Kedudukan D A N Fungsi, "Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 1 (2014): 111-21, <https://doi.org/10.35968/jh.v7i1.126>.

imperatif dan sepanjang ketentuannya lebih menguntungkan bagi pekerja. Hal ini mencerminkan perlindungan hukum yang adaptif namun tetap menjamin keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja.

4. Kesimpulan

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki kedudukan penting sebagai instrumen hukum kolektif dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. PKB tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif dalam mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga berperan sebagai dasar penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik secara bipartit, tripartit, maupun litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Secara yuridis, PKB tetap mengikat selama tidak berlawanan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersifat imperatif, dan sepanjang isinya lebih menguntungkan bagi pekerja. Prinsip ini sesuai dengan asas perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang mengutamakan kesejahteraan pekerja. Dalam hal terjadi perubahan regulasi ketenagakerjaan, seperti diberlakukannya UU No. 6 Tahun 2023, maka isi PKB yang tidak sesuai harus disesuaikan, kecuali jika ketentuannya lebih menguntungkan bagi pekerja.

Pengadilan Hubungan Industrial dalam praktiknya mengacu pada asas *lex superior derogat legi inferiori*. Namun demikian, jika ketentuan PKB memberikan perlindungan yang lebih besar kepada pekerja, maka tetap dapat diberlakukan. Oleh karena itu, perlu dilakukan revisi dan pembaruan PKB secara berkala agar tetap relevan dan sejalan dengan perkembangan hukum. Dengan demikian, PKB harus diposisikan sebagai dokumen hukum yang dinamis, yang mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan regulasi, namun tetap menjaga prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak-hak pekerja secara proporsional dalam hubungan industrial.

Daftar Pustaka

- Amalia, Apri, and Budiman Ginting. "164960-ID-Analisis-Yuridis-Perjanjian-Kerja-Waktu." *USU Law Journal*, 5, no. 1 (2017): 66-76.
- Fungsi, Kedudukan D A N. "Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 1 (2014): 111-21. <https://doi.org/10.35968/jh.v7i1.126>.
- Hernawan, Ari. "Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *Jurnal Kertha Patrika*, Vol. 44 No. 01 (2022): 73
- Imaroh, Tukhas Shilul. "Journal of Sustainable Economic and Business" 1, no. 1 (2024): 49-58.
- Irawan, Nuryansyah. "Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 1 (2023): 47-63. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.147>.
- Maksum, Muhammad, and Yayuk Afiyanah. "The Influence of International and Islamic Law on Labor Laws in Indonesia and Morocco." *Jurnal Cita Hukum* 10, no. 2 (2022): 369-90. <https://doi.org/10.15408/jch.v10i2.27804>.
- Mashari. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial." *Masalah-Masalah Hukum* 41, no. 4 (2012): 549-556-556.

- Nugraha Salim, Ade, Helen Setia Budi, and Syafira Aulia Deswita. "Kesepakatan Dalam Perjanjian Untuk Mencegah Terjadinya Wanprestasi Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *Jurnal Kewarganegaraan* 8, no. 1 (2024): 893. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/6430/3858>.
- Prabarani, Anak Agung Istri Widya, dan I Gusti Ngurah Wairocana. "Kedudukan Serikat Pekerja/Buruh dalam Melakukan Perundingan Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama," *Jurnal Kertha Semaya* 4, no.3 (2016): 9.
- Riski, Ahmad Sridadi. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama. Empatdua Media*, 2013.
- Situmorang, Ruben L. "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013): 115-22.
- Sudiarawan, Kadek Agus, Putu Ade Harriestha Martana, Made Cinthya Puspita Shara, Nyoman Satyayudha Dananjaya, and Ni Luh Gede Indah Pradnyani Putri. "Kedudukan Hukum Otonom Peraturan Pada Model Hubungan Industrial Kontraktualis: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 13 (2024): 15. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2024.v13.i0>.
- Susilo, Joko, Fitri Rafianti, and Bambang fitrianto. "Peran Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama: Tinjauan Atas Praktik Di Sumatera Utara." *Locus Journal of Academic Literature Review* 4, no. 3 (2025): 154-59. <https://jurnal.locusmedia.id/index.php/jalr/article/view/472>.
- Syarif, Mulkan. "Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja." *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2022): 169-76. <https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15>.
- Toni Siswanto, Rini Winarsih, and Muhammad Ajid Husain. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb)." *Justicia Journal* 12, no. 2 (2023): 205-22. <https://doi.org/10.32492/jj.v12i2.12205>.
- Tyagita, Andanti. "Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja." *Yuridika* 26, no. 1 (2011): 1-16. <https://doi.org/10.20473/ydk.v26i1.259>.
- Widiastiani, Nindry Sulistya. "Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Subjek Hukum Dalam Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 1 (2021): 113. <https://doi.org/10.30652/jih.v10i1.8047>.
- Wiraguna, Sidi Ahyar. "Metode Normatif Dan Empiris Dalam Penelitian Hukum: Studi Eksploratif Di Indonesia." *Public Sphere: Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan Dan Hukum* 3, no. 3 (2024). <https://doi.org/10.59818/jps.v3i3.1390>.
- Worung, Prisillia Frely. "Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Yang Tidak Didaftarkan," 2003.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial